

мацию, сравнивать ее, улавливать тенденции и изменения, при этом исключая на этапе отбора фактор субъективности и случайности.

Библиографические ссылки

1. *Firmani D., Maiorino M., Meriardo P., Nieddu E.* Towards Knowledge Discovery from the Vatican Secret Archives // *Codice Ratio. Episode 1: Machine Transcription of the Manuscripts* [Электронный ресурс]. URL: <https://arxiv.org/abs/1803.03200> (дата обращения: 29.02.2020).
2. Манович Л. Язык новых медиа. М. : Ад Маргинем, 2018.
3. Кoryтин Н., Корнеева Е. [и др.]. Третий международный фестиваль меццо-тинто : каталог выставки. Екатеринбург, 2017.
4. Кoryтин Н., Корнеева Е. [и др.]. Четвертый международный фестиваль меццо-тинто : каталог выставки. Екатеринбург, 2019.
5. Головки В. А., Голенков В. В., Ивашенко В. П., Таберко В. В., Иванюк Д. С., Крощенко А. А., Ковалев М. В. Интеграция искусственных нейронных сетей с базами знаний // *Онтология проектирования*. 2018. Т. 8, № 3 (29). С. 366–386.

К. А. Македонский

*Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Екатеринбург*

РОЛЬ *SOFT* И *HARD SKILLS* В ОБРАЗОВАНИИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Аннотация: статья посвящена изучению проблемы формирования *soft skills* и *hard skills* у будущих специалистов в профессиональных учебных заведениях, их роли в профессиональной карьере и личностном развитии. В статье анализируются мнения экспертов, руководителей предприятий, которые признают востребованность *soft skills* или *hard skills* при трудоустройстве на современном рынке труда, актуальность развития *soft skills* в процессе подготовки кадров.

Ключевые слова: *soft-skills*, образование, надпрофессиональные навыки, молодежь, общество.

ROLE OF SOFT AND HARD SKILLS IN EDUCATION OF MODERN YOUTH

Abstract: the article is devoted to the study of the formation of soft skills and hard skills by future specialists in professional educational institutions, their role in professional career and personal development. The article analyzes the opinions of experts, business leaders who are in demand for soft skills or Hard skills in employment in the modern labor market, the relevance of the development of soft skills in the training process.

Keywords: soft skills, education, professional skills, youth, society.

Среди актуальных проблем, связанных с изучением человеческих ресурсов, внимание современных исследователей в последнее годы приковано к вопросам профессионального будущего молодежи [1–4]. Это обуславливается тем, что для современной молодежи важным вопросом является выбор профессии и предполагаемой сферы работы. Углубляясь в данный вопрос, можно выделить три основных фактора, которыми руководствуется молодежь, делая свой выбор:

- определение уровня и направления будущего профессионального образования, востребованность будущей профессии;
- «выживаемость» и «альтернативность» в высококонкурентной среде меняющегося рынка труда, стиля занятости;
- структуры профессиональной деятельности, квалификационных требований к профессиональным компетенциям, системы и структуры компании, формы работы [5].

Современная молодежь, являясь создателем и проводником современных трендов и ценностей, среди которых глобализация, цифровизация и мультикультурализм, «во время профессионального обучения формирует свою карьерную стратегию, в которой

отражаются все пути, средства и методы достижения профессионального плана и карьерного успеха» [6].

Но современное образование, в первую очередь, ориентировано на формирование так называемых *hard skills* — профессиональных навыков, связанных с практическим применением научных либо инженерных знаний. Современный специалист для успешной карьеры должен обладать и *soft skills*, или надпрофессиональными навыками. Это общепользовательские навыки, полезные в любой профессии и в любой сфере работы, которые приобретаются в процессе коммуникации и непосредственного взаимодействия с людьми. Но развитию *soft skills* в вузах уделяется в разы меньше времени, нежели обучению профессиональным навыкам, хотя надпрофессиональные компетенции не менее важны в формировании карьерного пути.

Проблематикой влияния *soft* и *hard skills* на трудоустройство занимается большое количество современных ученых, коучей, тренеров и других экспертов в сфере HR, управления персоналом. Так, данный вопрос в своих работах поднимают М. Дорофеев, Д. Гоулман, Т. де Марко, И. Адизес и М. Гоулстон. Они рассматривают феномен надпрофессиональных навыков с точки зрения определяющего вектора в карьерном росте сотрудника.

Известный американский экономист Сет Годин говорит о том, что *soft skills* пора перестать считать вторичными и «мягкими», т. е. мало влияющими на рабочий процесс. Он предлагает заменить наименование *soft* на *real*, что, в свою очередь, отразит «истинную природу данных навыков». «Чему бы мы не научились, каким инструментом мы не умели бы владеть, без этих навыков мы не смогли бы быть людьми», — говорит он о важности данных навыков в жизни человека [7].

В свою очередь, ряд экспертов говорят о применимости *soft skills* лишь как о факторе, влияющем на работу, но не более. Профессиональные навыки являются преобладающими в системе современного карьерного роста, и молодому специалисту необходимо прежде всего уделять внимание им. В частности, К. Нордстрем и Й. Риддерстрале, пишут, что правое полушарие современных менеджеров (согласно исследованиям, правое полушарие мозга отвечает за креативность и все, что связано с творчеством [8]), настолько

перегружено, что «удивительно, почему люди не ходят кругами» [9]. Авторы говорят о том, что чрезмерное увлечение развитием *soft skills* может негативно сказаться на карьере молодых специалистов, поскольку на работу их принимают в первую очередь за наличие *hard skills*, и именно они определяют их как специалистов.

Как показывают реалии жизни, учебные заведения являются лишь ступенью в процессе образования человека, которое по факту продолжается всю жизнь в форме практической деятельности, совершенствовании своих навыков и рабочих процессов, и различных мастер-классов, курсов по повышению квалификации и т. п. Учебное заведение дает лишь базис и оказывает свое влияние лишь на ближайшие карьерные перспективы человека как специалиста. Дальнейшее обучение осуществляется целиком и полностью по инициативе человека, который сам выбирает, на что сделать упор, какие навыки ему будут полезны в развитии. Несмотря на то, что современные федеральные государственные образовательные стандарты, реализуемые в профессиональных учебных заведениях, требуют достижения запланированных результатов обучения, под которыми понимается система сформированных компетенций (общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и т. д.), методика контроля и оценивания надпрофессиональных компетенций будущего специалиста остается проблемой. В современном мире не существует эффективных способов оценки качества полученных в учебных заведениях профессиональных навыков, хотя система оценивания профессиональных компетенций существует в той или иной степени (имеется в виду конкурсный отбор при приеме на работу, конкурсы профессионального мастерства и т. п.).

Согласно исследованиям, проведенным в России и за рубежом (в частности, информации из отраслевого отчета холдинга «Нетология групп» «Исследование российского рынка онлайн-образования и образовательных технологий»), формирование надпрофессиональных компетенций в условиях современного так называемого классического образования возможно и может эффективно реализовываться при условии, что существующие ФГОС, учебные дисциплины, а также самостоятельная работа студентов будут направлены именно на развитие подобных компетенций. Но вместе с тем поиск

более эффективных и универсальных методов развития *soft skills* у будущих специалистов является актуальной проблемой современного профессионального образования. Основными векторами разрешения данной проблемы современные исследователи видят следующие параметры:

- диагностика и развитие уникальных личностных качеств, творческих способностей, ценностных ориентаций и мотивации, формирующих внутренний потенциал молодых специалистов на самореализацию;
- самосовершенствование и самоорганизация профессиональной деятельности, жизни, которые позволят принимать решения самостоятельно и активно действовать, опережая меняющиеся условия и вызовы общества.

На данный момент во многих крупных компаниях бытует мнение, что наличие полного спектра профессиональных навыков и компетенций не является обязательным, поскольку у многих крупных корпораций существуют свои онлайн-университеты, внутренние образовательные программы и т. п. Фактически трудоустроиться можно, имея базовый набор навыков, характерных для вакансии (а в некоторых случаях и без них). В ряде компаний придерживаются иной стратегии, а именно при наборе персонала на работу менеджеры обращают внимание именно на наличие надпрофессиональных навыков, например таких, как навык ведения переговоров, навык выступления перед аудиторией, наличие грамотной и связной речи и т. д. Данный список можно продолжать, отметим лишь то, что, как и говорилось ранее, данные навыки сложно получить в процессе образовательного процесса, без специализации на этих самых навыках, но вместе с тем они великолепно развиваются в процессе общения, взаимодействия с социумом.

На рынке труда формируется конкурентная среда, в которой способен развиваться и работать с наилучшей отдачей только специалист высокого уровня квалификации, как в профессиональной сфере, так и обладающий спектром надпрофессиональных навыков. Поэтому образовательные учреждения несут ответственность за качество подготовки выпускников, которым предстоит пройти на конкурсной основе жесткий отбор на рынке труда. Системы

образования трансформируются, вводятся целые курсы и программы, в которых развитию когнитивных и универсальных навыков уделяется большее внимание. Более того, данные системы выносятся в онлайн-пространство, что делает их еще более удобными и универсальными. Для оцифровки образовательных систем привлекаются лучшие специалисты в сфере образования, курсы делают мультязыковыми, в различных форматах (аудио-, видео-, онлайн-трансляции и т. п.).

Благодаря процессам глобализации рынок образования становится унифицированным, и общая направленность на развитие надпрофессиональных компетенций распространяется по всему миру, позволяя трудоустроиться в любой стране при наличии необходимых навыков и компетенций.

Библиографические ссылки

1. *Короткова М. С.* Карьерные планы старшекурсников и требования рынка труда: проблема соответствия // Знание. Понимание. Умение. 2016. № 3. С. 328–338.
2. *Сотникова С. И., Сотников Н. З.* Стратегическое управление карьерой как инструмент достижения конкурентоспособности персонала // Вестн. Омск. ун-та. 2014. № 1. С. 60–65.
3. *Полянская Е. Н.* Карьерные ориентации современной молодежи // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. С. 41–55.
4. *Харланова Т. Н.* Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки : дис. ... канд. психол. наук. М. : б. и., 2015.
5. Актуальность soft skills в профессиональном плане будущих специалистов // Cyberleninka : сайт. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnostsoft-skills-v-professionalnom-plane-buduschih-spetsialistov> (дата обращения: 05.03.2020).
6. *Коваленко К. Ю.* Стратегии профессиональной карьеры // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгород : Белгород. гос. технол. ун-т им. В. Г. Шухова, 2013. С. 280–288.
7. Давайте перестанем называть это soft skills // Talent Managment [Электронный ресурс]. URL: <https://www.talent-management.com.ua/2817-soft-skills/> (дата обращения: 05.03.2020).

8. За что отвечают левое и правое полушарие мозга // tianDE [Электронный ресурс]. URL: http://www.tiande-tiande.ru/index/za_chto_quot_otvechajut_quot_levoe_i_pravoe_polusharie_nashego_mozga/0-150 (дата обращения: 05.03.2020).

9. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013.

Т. Ю. Новикова

*Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина
Екатеринбург*

ГРАФИЧЕСКИЙ И UI/UX-ДИЗАЙН В СФЕРЕ ИГРОВЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИКТ

Аннотация: публикация освещает использование графического и UI/UX-дизайна в сфере игровых методов обучения с применением информационных технологий и сети Интернет. Игра способствует повышению мотивации и вовлечению учащихся в процесс обучения. Появились ресурсы, позволяющие сопровождать образовательный процесс через игру. Статья содержит описание игровых процессов различных ресурсов, их преимущества и недостатки. Результатом исследования и проектной деятельности становятся разработка и внедрение в образовательный процесс отечественного образовательного web-сервиса для любой предметной области.

Ключевые слова: графический дизайн, UI/UX-дизайн, игры в обучении, информационные технологии, электронные образовательные ресурсы, образовательные веб-сервисы, информатизация образования, методы обучения.

Приоритетным направлением развития современного образования в настоящее время является повышение его эффективности. Сегодня существует огромный спектр методов и форм обучения, который помогает обучать различным учебным дисциплинам, учи-